

Novo Modelo de Admissão: Uma Proposta

André Winkler Heemann Manuela Nui Outsubo
Nícolás Goulart de Moura

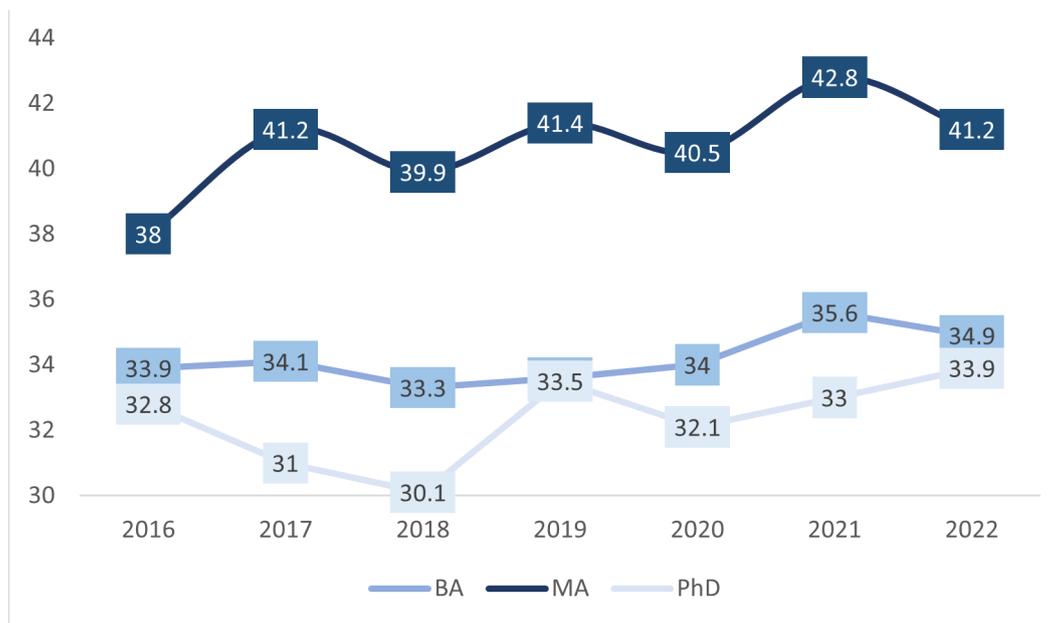
23 de Novembro de 2023

1 Introdução

Historicamente, é enxergada uma desigualdade de gênero entre áreas de trabalho, inclusive na carreira de economista. Apesar dessa disparidade estar se amenizando com o tempo, ainda é uma questão que merece atenção no meio acadêmico, pois há uma demanda no mercado de trabalho por igualdade de gênero. Essa questão é evidente na entrada da área de economia, a graduação. De acordo com o relatório do grupo de pesquisa *Brazilian Women in Economics*, a média de mulheres ingressantes em cursos de graduação no Brasil é de 56,5% (ROCHA et al., 2021). Já a proporção de mulheres em cursos de graduação em economia é de 28,76% (ROCHA et al., 2021). Além disso, analisando os dados do processo seletivo e perfil do alunato para instituições de ensino como a Fundação Getúlio Vargas Escola de Economia de São Paulo (FGV EESP), encontra-se que esse número gira em torno de 20% em seu curso de graduação.

Além disso, os dados brasileiros também estão em linha com o observado nos Estados Unidos. De acordo com o *Universal Academic Questionnaire* (UAQ) da *American Economic Association* (AEA), a proporção de mulheres em posições mais avançadas acadêmicas em economia também é pequena, apesar de estar aumentando um pouco no período analisado (SIEGFRIED; BRAUNSTEIN, 2023).

Figura 1 – Fração mulheres por titulações emitidas, 2016 a 2022



Fonte: (SIEGFRIED; BRAUNSTEIN, 2023)

1.1 Diagnóstico

Nota-se, no entanto, que a proporção de mulheres inscritas em vestibulares como o da FGV EESP é de 30% a 40%, em média. Pode-se, portanto, se identificar que há um efeito cultural, relacionado ao estigma de cursos “de exatas”, que gera uma diminuição na proporção de mulheres que se inscrevem no vestibular de economia. Há, também, uma queda maior da proporção durante o processo do vestibular.

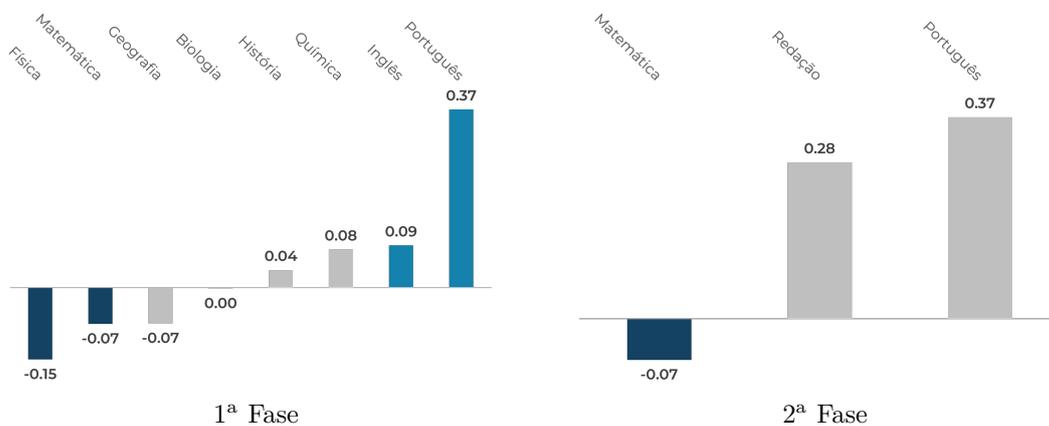
Assim, e visto que a proporção de mulheres em outros cursos é de aproximadamente 50%, conclui-se que há um problema de desigualdade de gênero intrínseco ao curso de economia e que a falta de mulheres ingressando na graduação leva a um efeito cascata em todas as etapas da carreira de economista.

Além disso, a FGV EESP utiliza um processo de admissão tradicional para instituição de ensino superior (IES) brasileiras: o vestibular, um processo seletivo que envolve a realização de provas que buscam avaliar o conhecimento acadêmico e as habilidades dos candidatos, com o objetivo de identificar aqueles mais qualificados para ingressar na instituição e no curso desejado. A crítica ao sistema tradicional de vestibular reside principalmente em sua limitação em avaliar as habilidades e o potencial dos candidatos de maneira abrangente. O vestibular tende a se concentrar principalmente em testes de memorização e conhecimento específico, o que pode não refletir de forma precisa a capacidade do estudante de aplicar o conhecimento em situações do mundo real.

Além disso, o vestibular da FGV EESP é bastante concentrado em exatas, dado que a prova de matemática tem bastante peso na sua segunda fase, o que afeta desproporcionalmente as mulheres (ARENAS; CALSAMIGLIA, 2022). Segundo uma pesquisa feita pela ONG Força Meninas, 44% das meninas de 10 a 18 anos consideram matemática difícil, enquanto apenas 28% dos meninos na mesma faixa etária dizem achar a matemática difícil (Força Meninas, 2022).

Por fim, analisamos uma *cross-section* referente ao processo seletivo da FGV EESP. Observa-se na Figura 2 o *gender gap* de nota, isto é, a diferença entre a nota entre mulheres e homens por cada uma das disciplinas avaliadas. Nota-se que, enquanto mulheres possuem uma melhor performance nas áreas de línguas, elas possuem um pior desempenho em matemática e ciências exatas.

Figura 2 – *Gender Gap* de Notas, por Disciplina, Vestibular FGV, em desvios-padrões



Assim, se mulheres não se sentem confortáveis na forma como o vestibular é conduzido na FGV EESP, ou então por um motivo externo como o esforço reduzido proveniente da falta de confiança sobre ser o “curso certo”, que mulheres podem ter mais do que homens, temos uma redução na performance das mulheres e, conseqüentemente, uma redução na quantidade de candidatas aprovadas. As alterações no vestibular, no entanto, não serão efetivas sem uma estratégia de divulgação que vise mitigar a assimetria de informação existente entre as mulheres em relação a o que é o curso de economia.

2 Proposta

Políticas de incentivo como a proposta buscam trazer representatividade para grupos que são sub-representados em IES renomadas, como as mulheres. Enquanto estudantes de escolas públicas, pretos, pardos e indígenas encontram uma forte

barreira de entrada no Ensino Superior de alta qualificação, mulheres encontram uma barreira de entrada em cursos tradicionalmente masculinos, como o de Economia, encontrado em instituições como a FGV EESP. Portanto, este projeto visa oferecer um Novo Método de Admissão (NMA) para combater o problema de representatividade feminina nos cursos de economia, tendo a FGV EESP como um piloto que pode ser usado para outras faculdades.

2.1 Avaliação holística de admissão

A adoção de um sistema semelhante ao de *application*, utilizado como método de ingresso nas melhores universidades do mundo, permite uma avaliação mais holística dos candidatos, indo além das tradicionais provas de conhecimento. Esse modelo incorpora, além de performance em exames, a análise de redações, prêmios, entrevistas e até mesmo cartas de recomendação, como pode-se notar na Figura 3. Dessa forma, as aspirantes economistas teriam a oportunidade de destacar suas habilidades não apenas no campo acadêmico, mas também em áreas como liderança, engajamento social e pensamento criativo.

Essa fase viria como uma substituição da segunda fase nos processos seletivos, onde seriam avaliados os candidatos mais bem colocados na fase eliminatória. Através de pesquisa com base na literatura pedagógica mais recente sobre o assunto, entrevistas com mulheres e estudos de casos de sucesso no Brasil, conforme a Figura 3, a equipe de desenvolvimento de processo seletivo da FGV EESP, como implementação piloto, buscará determinar quais características desse tipo de projeto podem aumentar a probabilidade de atingir o objetivo de paridade de gênero, além de considerar as burocracias e restrições impostas pelo MEC para alterações no método de admissão do curso de graduação.

Mais importante, para o caso específico da FGV EESP, o processo de *application* identificará candidatas que tenham as características de perfil de um aluno de graduação da FGV EESP. O método de ensino utilizado, o *Problem Based Learning* (PBL) é bastante diferente do método tradicional usado em maioria das faculdades. No PBL, as aulas acontecem em formato de discussões entre os alunos a fim de resolver problemas relacionados às matérias e então, exige a capacidade de resolução de problemas, comunicação, reflexão e deliberação. Assim, o método de *application* buscará identificar candidatos que terão um papel mais ativo dentro de sala de aula.

Para poder julgar os candidatos a graduandos, será necessário o estabelecimento de um Comitê Avaliativo, composto por docentes e especialistas em pedagogia. O tamanho do comitê será determinado de modo a distribuir igualmente o esforço

de cada docente no processo e minimizar o tempo gasto por cada. Ao mesmo tempo, deverá ser levado em consideração um tamanho que otimize o processo de seleção, ponderando o *trade-off* de os sobrecarregar e a dificuldade de comunicação coletiva em reuniões com muitos participantes.

Para considerar o caráter multidimensional das métricas de avaliação, a composição do Comitê deverá buscar a paridade perfeita de gênero, visto que as experiências individuais das docentes mulheres pode trazer luz para questões de gênero possivelmente não trazidas caso o comitê fosse formado apenas por docentes homens. Além disso, será adotado um modelo de avaliação *double-blind*, isto é, o candidato não sabe quem é o seu avaliador e o avaliador não têm ciência do nome do avaliado.

Por fim, para evitar possíveis vieses e erros, o perfil de cada candidato será julgado por mais de um avaliador, de forma a garantir que todos os seus atributos e realizações sejam julgados da forma devida.

2.2 Divulgação com foco em gênero

Propõe-se uma mudança na abordagem no marketing do processo seletivo das IES de forma a potencializar os efeitos do outro pilar da solução. Dentre as medidas, as IES poderão se aproximar de iniciativas voltadas à divulgação científica da economia para alunos do Ensino Médio. Por exemplo, através da Olimpíada Brasileira de Economia (OBECON) e de eventos especificamente para mulheres e do uso das redes sociais, buscando um tratamento heterogêneo direcionado às mulheres. Para o caso específico da FGV EESP, o programa EESP Ensina pode ser um parceiro nessa divulgação.

A proposta é composta pelo (i) aperfeiçoamento do uso das redes sociais para introduzir o curso de economia para todo o público jovem, mas com um foco em jovens mulheres e (ii) a introdução de um programa chamado, para o caso da FGV EESP, o *EESP Day*. O programa seria feito exclusivamente para meninas inscritas no vestibular e conduzido por mulheres alunas, professoras e *alumni* da FGV EESP, em conjunto com palestras e bate-papos conduzidos por essas mulheres. Esse modelo de divulgação introduz o curso de economia para as jovens ingressantes por meio do contato direto com as mulheres que mais as podem incentivar. Assim, seu intuito é motivar as jovens ingressantes a se inscreverem no processo seletivo, estudar e completar o processo sem desconfortos ou falta de motivação, diminuindo as barreiras de entrada para esse grupo.

Figura 3 – Estrutura Analítica do Projeto



2.3 Público-Alvo e Beneficiários

Um projeto que visa alterar o processo seletivo para um modelo holístico envolve diversos agentes econômicos que desempenham papéis distintos. O público-alvo do projeto são todas IES brasileiras que oferecem cursos de graduação em economia e que buscam corrigir disparidades de gênero nas admissões de seus processos seletivos. Essas IES serão responsáveis por implementar as mudanças do NMA e é importante que tanto a administração, na figura da coordenação e diretoria, quanto o departamento responsável pelo processo seletivo ajam de forma conjunta. No caso, busca-se realizar um piloto com a FGV EESP, uma instituição de ensino superior de ponta no campo da economia (FGV, 2021) e que enfrenta problemas em relação à representatividade de gênero.

Já os beneficiários desse projeto são, sobretudo, mulheres formandas ou recém-formadas no Ensino Médio e que estejam interessadas na carreira de economista. As candidatas se beneficiarão do processo seletivo holístico e das medidas de promoção da igualdade, permitindo-lhes uma entrada mais justa na graduação que leve em conta todo o seu contexto social.

Além disso, existem outras pessoas e instituições envolvidas na implementação do NMA:

- a) **Ministério da Educação (MEC):** Como órgão regulador e supervisor da educação superior, o MEC tem o interesse indireto em apoiar iniciativas que visem a inclusão e a equidade no ensino superior.

- b) **Ensino Médio:** Escolas de ensino médio serão o foco da estratégia de divulgação direcionada e informar jovens mulheres sobre a carreira de economista.
- c) **Terceiro Setor:** Organizações independentes conversam diretamente com os beneficiários, e servirão de canais da estratégia de divulgação.

2.4 Principais Entregáveis

Conforme na Figura 3, o principal objetivo do projeto é apresentar um planejamento que permita a implementação do (i) processo seletivo e da (ii) campanha de divulgação. A Figura 3 também apresenta as etapas intermediárias a serem executadas. Dessa forma, podemos dividir o projeto em dois principais entregáveis:

- a) **Alterações no Processo de Vestibular:** O projeto visa adaptar o processo de vestibular para não apenas avaliar o desempenho acadêmico, mas também fatores que demonstram o potencial das candidatas e sua dedicação à economia. É caracterizado pela proposta de um (i) Edital de Processo Seletivo e um (ii) Plano de Composição e Execução do Comitê Avaliativo.
- b) **Estratégia de Divulgação:** O projeto visa elaborar uma estratégia de divulgação direcionada a escolas de ensino médio e organizações do terceiro setor, com o intuito de conscientizar mulheres a considerarem a carreira de economista e destacando as mudanças implementadas pela IES no processo seletivo.

3 Resultados esperados

Em relação aos beneficiários diretos, ao longo dos próximos cinco anos, espera-se que a implementação do NMA leve a um aumento na proporção de mulheres entre os admitidos na graduação em economia para pelo menos 40% dos aprovados totais, bem como atingir a paridade efetiva, isto é, 50% em relação às inscrições no processo seletivo. Isso se traduz em aumento de 16 pontos percentuais em relação a proporção atual sobre os aprovados. Se admitirmos que essa mesma fração admitida seguirá ao longo do curso até a entrada dos economistas no mercado de trabalho, observaremos um aumento para 28% de mulheres no topo de carreira.

Em relação ao público-alvo das IES interessadas, um processo seletivo mais inclusivo oferece oportunidades iguais a todos os candidatos, independentemente do gênero, ajustando para a diferença social observada em relação às mulheres nos vestibulares. Ainda, essa medida trará um maior enriquecimento da experiência

educacional, visto que a presença de diferentes perspectivas enriquece o aprendizado, estimula o debate e promove um ambiente mais rico intelectualmente, aumentando a qualidade do corpo discente.

Por fim, esperamos que a realização de um piloto de sucesso na FGV EESP incentivará a implementação de processos seletivos holísticos em mais IES de economia no Brasil, alavancando a escala dos resultados esperados nesse projeto.

3.1 Adversidades

O projeto está exposto principalmente a problemas técnicos durante sua execução. Como se trata da primeira realização de um novo processo seletivo, é esperado que o desenho dos formulários, questionários, *prompts* de redação e as tarefas do Comitê não estejam perfeitamente calibrados para orientar os candidatos. Uma forma de mitigar essa adversidade é reservar apenas uma fração das vagas da primeira turma para destinar ao NMA e, com o passar dos anos, elevar a fração até atingir 100% das vagas ofertadas. Dessa forma, a instituição garante um número mínimo de alunos admitidos com base em um processo seletivo tradicional durante o período crítico de exposição a risco.

Uma outra adversidade que o NMA está exposto é em relação a uma possível queda na qualidade do corpo discente. Argumenta-se que a partir do momento que se flexibiliza um processo seletivo tradicional e altera quem são os candidatos aprovados, você está efetivamente admitindo pessoas com piores desempenhos sob o sistema anterior. Conseqüentemente, a implementação do NMA poderia admitir pessoas com piores habilidades nas áreas de matemática e exatas, o que prejudicaria seu aprendizado. No caso específico da FGV EESP, esse risco é mitigado visto que será utilizado a nota do vestibular da FGV como uma avaliação da habilidade efetiva do aluno. Além disso, o aprendizado sob o modelo de PBL se beneficia de um corpo discente com *background* mais diversos, visto que cada turma acaba construindo conhecimento de forma conjunta.

4 Cronograma

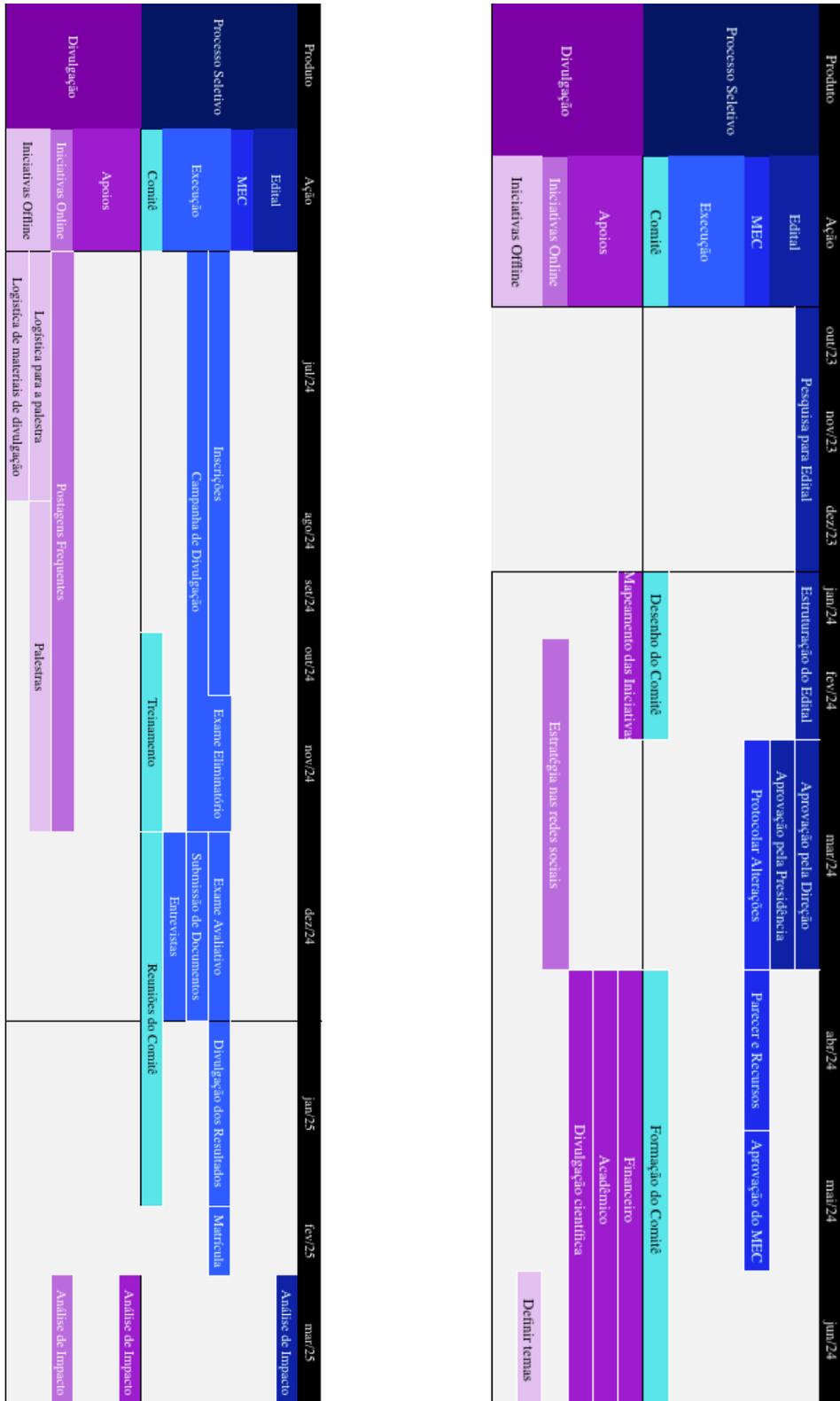
O cronograma foi elaborado separado nos dois produtos do projeto: o processo seletivo e a divulgação do curso. Dentro do processo seletivo, o cronograma foi separado em quatro partes: o edital, o papel do MEC, a execução do processo e o papel do comitê. Este cronograma começa no mês de outubro de 2023 com uma pesquisa sobre as alterações que serão feitas no edital por meio do uso de editais

já existentes de outras universidades, conversas com especialistas, entre outros. É planejado que até o fim de dezembro a pesquisa seja finalizada e que o edital seja elaborado de janeiro a fevereiro de 2024, enquanto o Comitê de avaliação é desenhado pelos organizadores do processo. Em março, será realizada a aprovação do edital pela Direção e Presidência da FGV, além do protocolo de alterações para o MEC (BRASIL, 2007). É planejado que a aprovação do edital pelo MEC seja feita até maio, junto à formação do Comitê avaliativo.

Em julho de 2024 começarão as inscrições para o processo seletivo que serão finalizadas em outubro. Enquanto é feito o treinamento dos membros do Comitê para avaliação futura dos candidatos, em novembro, há a primeira fase do processo seletivo, o exame eliminatório. Com o intuito de aproveitar da estrutura existente da FGV, a FGV EESP irá utilizar os exames do vestibular unificados como avaliações, buscando usar o desempenho dos alunos nessas provas como métricas de suas habilidades técnicas, se adequando, portanto, ao seu cronograma (FGV, 2023). No entanto, a segunda fase do vestibular, que iniciará em dezembro, ao invés de classificatória, terá caráter meramente avaliativo, contribuindo para o caráter multidimensional da avaliação holística. Simultaneamente, os candidatos enviarão os documentos, isto é, redações de perfil, cartas de recomendação, e premiações. Nesse mesmo mês se realizarão entrevistas, enquanto o Comitê faz as avaliações devidas dos materiais enviados. Em janeiro, os resultados serão divulgados e os candidatos e candidatas aprovadas completarão a matrícula no curso em fevereiro.

Simultaneamente ao cronograma do processo seletivo será realizada a divulgação do curso de graduação da FGV EESP e do próprio processo seletivo. A divulgação será dividida em três seções: apoio de instituições parceiras, como o EESP Ensina, e a OBECON, iniciativas *online* e *offline*. Em janeiro e fevereiro de 2024 será realizado o mapeamento das iniciativas de apoio para planejar as atividades de divulgação, visto que é o cronograma que essas instituições operam (OBECON, 2023). Antecipando as inscrições do processo em julho, serão feitas divulgações online para gerar mais inscrições femininas no processo seletivo e mais interesse na área de economia, simultaneamente à organização das iniciativas futuras. Com esse mesmo objetivo, a partir de junho, será feita a organização das palestras e dos materiais de divulgação *offline*. Simultâneo às inscrições serão executadas as palestras e postagens nas redes sociais. Além disso, durante o processo seletivo, serão executadas mais atividades de divulgação para incentivar a persistência das meninas no processo e a matrícula das candidatas no curso.

Figura 4 – Cronograma de Implementação do NMA



5 Orçamento

A implementação do projeto em diferentes IES implicam diferentes custos, variáveis de acordo com o número de candidatos inscritos no processo seletivo, o número de vagas ofertadas, professores, e seus respectivos salários, entre outros. Para o caso específico do projeto piloto proposto para a FGV EESP, exploramos três cenários de premissas e seus respectivos resultados. Um detalhamento maior das despesas está disponível no [Apêndice A](#).

5.1 Premissas

O orçamento foi pensado levando em consideração premissas de preços, horas trabalhadas e quantidade de mão de obra dos diferentes profissionais e serviços necessários para a execução do projeto.

A Tabela 1 apresenta as principais premissas de preços do Novo Modelo de Admissão. A primeira premissa é sobre o preço de uma hora de um professor universitário de Economia. Para estimar o valor, utilizamos a média do salário bruto dos professores do Departamento de Economia da FEA/USP para o mês de setembro de 2023, obtido através do Portal da Transparência da USP (USP, 2023). A média exclui os salários de professores da classe “Prof. Contratado”, equivalentes aos professores tutores da FGV EESP, pois os mesmos, por não serem professores titulares, não participariam. Também foram excluídos os salários iguais a 0 e parcelas eventuais. Como o departamento de economia da FGV EESP também faz contratações internacionais, adotou-se um cenário intermediário, com a média dos salários da USP e de departamentos de economia de *tier* 5 do relatório anual da *American Economic Association* (SIEGFRIED; BRAUNSTEIN, 2023).

As premissas relacionadas a preços de coordenadoria, diretoria e presidência foram estimadas a partir do salário bruto dos professores atualmente nos respectivos cargos na USP. O cargo de reitor e presidência foram considerados equivalentes. O valor adotado foi a média dos salários da USP com uma média internacional (SIEGFRIED; BRAUNSTEIN, 2023; USP, 2023). Já a estimativa de trabalho administrativo foi feita através da média dos salários de setembro de 2023 dos servidores do departamento de “Serviços Graduação” da FEA/USP (USP, 2023).

Tabela 1 – Principais Premissas do Orçamento do Novo Modelo de Admissão

Premissa	Unidade	Otimista	Base	Pessimista
Professor Universitário	R\$/h	118.70	261.19	403.69
Coordenador	R\$/h	139.43	306.81	474.19
Diretor	R\$/h	239.88	527.84	815.80
Presidente	R\$/h	265.94	585.19	904.43
Entrevistador	R\$/h	11.25	12.50	13.75
Técnico de Informática	R\$/h	16.88	18.75	20.63
Técnico Administrativo	R\$/h	59.77	66.41	73.05
Advogado	R\$/h	427.55	475.05	522.56
Produção de Evento	R\$/100 pessoas	4,580	5,089	5,598
Planejamento de Marketing	R\$/unidade	65,050	72,277	79,505
Execução de Marketing	R\$/mês	9,000	10,000	11,000

Fonte: Elaboração Própria

A premissa sobre o preço por hora de serviços advocatícios foi feita através da Tabela de Honorários da OAB/SP para 2023, onde o valor utilizado foi de uma consulta a um advogado ([ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 2023](#)). Já o valor para a produção de eventos foi estimado a partir da tabela referencial da Associação Brasileira de Empresas de Eventos para o ano de 2021, com os valores corrigidos pelo índice IGP-M entre dezembro de 2021 e setembro de 2023 ([ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE EVENTOS, 2021](#)).

Os valores para entrevistadores e técnicos de informática foram obtidos através de uma consulta à plataforma *Glassdoor* ([GLASSDOOR, 2023b](#); [GLASSDOOR, 2023a](#)). Por último, os valores para o planejamento e execução das iniciativas online foi obtido através da tabela referencial do Sindicato das Agências de Propaganda de São Paulo para 2023 ([SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA, 2023](#)).

Além disso, foram desenvolvidas premissas de horas para os serviços necessários para o projeto. As horas foram elaboradas com base em estimativas de horas para cada componente do orçamento considerando questões de disponibilidade de profissionais e horas ideias de trabalho por dia ou semana.

Por exemplo, no orçamento dos professores universitários do Comitê de Avaliação, as horas de trabalho foram divididas entre as funções dos membros: a etapa de treinamento que antecede a avaliação e, a própria avaliação. As horas dedicadas à avaliação dos candidatos foram estimadas com base no (i) número de

Figura 5 – Desembolsos Totais e Acumulados do Projeto - Cenário Base



perfis avaliados, (ii) quantos professores avaliarão cada candidato, que foi determinado que serão 2, e (iii) o número de horas necessárias para a avaliação de cada candidato, 0,67 horas ou 40 minutos.

Assim, multiplicando o número de avaliações ao tempo por avaliação, foram estimadas as horas totais para essa linha do orçamento. As demais premissas de horas foram calculadas similarmente, como visto no [Apêndice A](#).

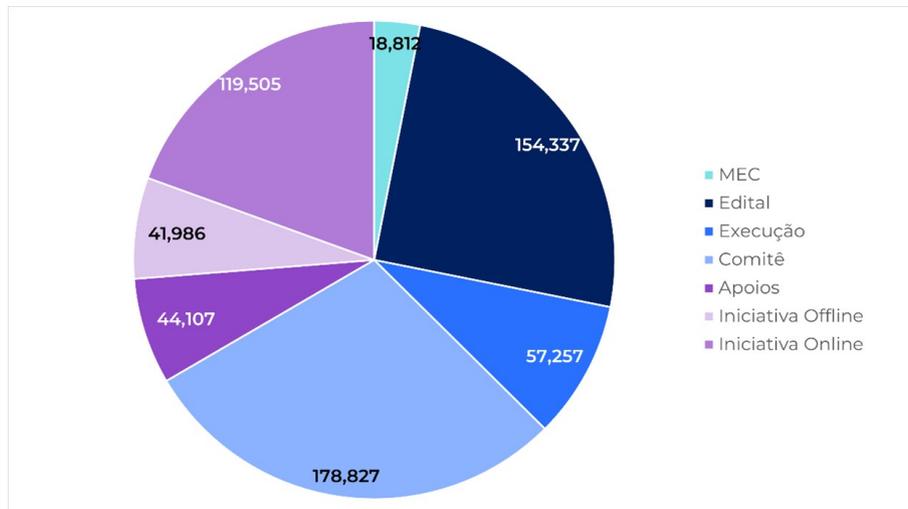
5.2 Principais Resultados

Como pode-se notar na Figura 5 e no [Apêndice A](#), o total de desembolso estimado para a implementação plena do projeto foi de 472 mil reais. Há uma despesa média mensal de cerca de 27 mil reais, com concentração sobretudo nos meses de fevereiro e março de 2024, visando o desenho e planejamento do edital, do comitê e da campanha de divulgação, além dos meses de dezembro de 2024 e janeiro de 2025, visando a implementação efetiva da avaliação e admissão dos candidatos.

Na Figura 6 e no [Apêndice A](#), pode-se observar que as maiores despesas por seção do Novo Método de Admissão são, em ordem decrescente, com (i) o Comitê, (ii) as Iniciativas Online e (iii) o Edital. Os altos dispêndios com o Comitê se devem, sobretudo, à realização da avaliação dos perfis dos próprios candidatos com professores da própria FGV EESP, que possuem um elevado custo de oportunidade do tempo. Já as despesas com divulgação online são elevadas devido à terceirização da atividade à uma consultoria especializada, mas que, em contrapartida, são mais eficientes na obtenção de candidatos. Por fim, o Edital possui um custo elevado por demandar um longo período de trabalho por parte da Coordenação e Direção da

EESP.

Figura 6 – Gastos por Produtos do Projeto



Observa-se no [Apêndice A](#) que, com o intuito de ter uma estimativa confiável em relação ao custo efetivo da proposta, as premissas foram sensibilizadas para variações em torno dos resultados obtidos das respectivas fontes. Dessa forma, desenhou-se três cenários para o projeto: (i) otimista, (ii) base e (iii) pessimista. No cenário otimista há um desembolso total de 330 mil reais, cerca de 40% abaixo do cenário base de 472 mil reais. Já para o cenário pessimista, há um dispêndio de 614 mil reais, cerca de 30% acima do cenário base. Além disso, no cenário base, o valor total estimado de desembolso mensal do projeto foi de em média, 27 mil reais. O valor estimado é mais alto que em anos comuns por conta da reformulação do processo seletivo, mas é um custo que não deve se estender por completo para os anos seguintes e deve trazer resultados bastante promissores.

Referências

ARENAS, A.; CALSAMIGLIA, C. Gender differences in high-stakes performance and college admission policies. *Discussion Paper Series*, Sep 2022. Citado na página [3](#).

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE EVENTOS. *Tabela Referencial Vigência 2021*. [S.l.]: ABEOC Brasil, 2021. Citado na página [12](#).

BRASIL. Portaria normativa nº 40, de 12 de dezembro de 2007. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/2007/12/07/br007_040.htm

[//download.inep.gov.br/download/condicoes_ensino/2007/Portaria_n40.pdf](https://download.inep.gov.br/download/condicoes_ensino/2007/Portaria_n40.pdf)>. Citado na página 9.

FGV. *IGC 2021: FGV tem todas suas escolas avaliadas com conceito máximo pelo INEP*. 2021. <<https://portal.fgv.br/noticias/igc-2021-fgv-tem-todas-suas-escolas-avaliadas-conceito-maximo-pelo-inep>>. Citado na página 6.

FGV, G. *Edital Unificado dos Processos Seletivos - 1o/2024*. [S.l.]: Fundação Getulio Vargas, 2023. Citado na página 9.

Força Meninas. *Report Meninas Curiosas, Mulheres de Futuro*. 2022. Disponível em: <<https://frmeninas.com.br/report-pesquisa-meninas-curiousas-mulheres-de-futuro/>>. Citado na página 3.

GLASSDOOR. *Salários do cargo de Entrevistador Social – Brasil*. 2023. Disponível em: <https://www.glassdoor.com.br/Sal%C3%A1rios/entrevistador-social-sal%C3%A1rio-SRCH_KO0,20.htm>. Citado na página 12.

GLASSDOOR. *Salários do cargo de Programador – Brasil*. 2023. Disponível em: <https://www.glassdoor.com.br/Sal%C3%A1rios/programador-sal%C3%A1rio-SRCH_KO0,11.htm>. Citado na página 12.

OBECON. *Edital*. [S.l.]: Olimpíada Brasileira de Economia, 2023. Citado na página 9.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. *Tabela de Honorários Advocatícios 2023*. [S.l.]: OAB/SP, 2023. Citado na página 12.

ROCHA, F. et al. *As mulheres nos diferentes estágios da carreira acadêmica em Economia no Brasil*. [S.l.]: EconomistAs - Brazilian Women in Economics, 2021. Citado na página 1.

SIEGFRIED, J. J.; BRAUNSTEIN, E. American economic association 2022–2023 universal academic questionnaire summary statistics. *AEA Papers and Proceedings*, v. 113, p. 688–691, 2023. Citado 3 vezes nas páginas 1, 2 e 11.

SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA. *Valores Referenciais de Serviços Internos*. [S.l.]: Sinapro, 2023. Citado na página 12.

USP. *Portal da Transparência*. 2023. Disponível em: <<https://uspdigital.usp.br/portaltransparencia/>>. Citado na página 11.

APÊNDICE A – Orçamento por Linha

Disponibilizamos um apêndice online através do seguinte [link](#) com o acesso à planilha detalhada do orçamento.